IZPP^Φ INTERNATIONALE ZEITSCHRIFT FÜR PHILOSOPHIE UND PSYCHOSOMATIK
Erstes offenes E-Journal für fächerübergreifende Theoriebildung in Philosophie und Psychosomatik sowie ihren Grenzgebieten
Herausgeber: Wolfgang Eirund und Joachim Heil
ISSN: 1869-6880

Glücksforschung: Erkenntnisse und Konsequenzen

Karlheinz Ruckriegel

> „Das letztendliche Ziel der Ökonomie (Ökonomik) ist, natürlich, zu verstehen was Wohlbefinden ausmacht, und wie es erhöht/verbessert werden kann.“ (Ben Bernanke, Chef der US-Zentralbank (bis Ende Januar 2014), August 2012)

> „Die herkömmliche Auffassung ist, dass wir erfolgreicher sind, wenn wir hart arbeiten. Wenn wir erfolgreicher sind, dann sind wir glücklich. ... Die jüngsten Forschungsergebnisse aus dem Feld der Positiven Psychologie haben aber gezeigt, dass es genau umgekehrt ist: Wir sind erfolgreich, wenn wir glücklich sind, nicht umgekehrt.“ (Shawn Achor, *The Happiness Advantage*, New York 2010)

Zur Diskussion in den Wirtschaftswissenschaften – eine Hinführung

Die Wirtschaftswissenschaften befinden sich im Umbruch. Lieb gewonnene Annahmen („neoklassisches Paradigma“) stellen sich im Lichte neuerer interdisziplinärer Erkenntnisse als haltlos heraus.

Das Umdenken in den Wirtschaftswissenschaften macht sich an zwei neuen Richtungen fest, die auf unterschiedlichen Ebenen liegen.

Die Verhaltensökonomie geht der Frage nach, wie Menschen wirklich entscheiden. Sie verabschiedet sich von der A-priori-Annahme des Homo oeconomicus, die Rationalität, Egoismus und Zeitkonsistenz im Handeln einfach unterstellt, und argumentiert auf der Grundlage der neurobiologischen und psychologischen Erkenntnisse des Dualen Handlungssystems.

Die interdisziplinäre Glücksforschung geht der Frage nach, was Menschen wirklich wollen. Sie basiert auf der ökonomischen Grundfrage des effizienten Umgangs mit Ressourcen. Für Menschen ist aber letztlich die knappe Ressource ihre (Lebens-)Zeit und es geht deshalb darum, diese so zu nutzen, dass man glücklich und zufrieden ist. Es zeigt sich dabei, dass der Einfluss des Materiellen sehr begrenzt ist. Auch die A-priori-Annahme „Mehr Materielles ist besser als weniger“ ist im Lichte der Ergebnisse der interdisziplinären Glücksforschung nicht haltbar.

Das ist aus Sicht der Unternehmen bei Weitem keine rein theoretische Diskussion.

Vielmehr ist es sehr wichtig, sich diese Erkenntnisse bewusst zu machen, da die meisten der heutigen Führungskräfte in den letzten Jahrzehnten mehr oder weniger vom neoklassischen Paradigma in den Wirtschaftswissenschaften geprägt wurden. Nicht haltbare Annahmen der Neoklassik, die zu bestimmten Prägungen führen, bewirken aber auch fehlerhafte Managemententscheidungen und falsches Führungsverhalten. Eine Beschäftigung mit diesen Annahmen ist zwingend, um die wissenschaftliche Grundlage dafür zu legen, alte Prägungen zu überwinden. Alte Prägungen, die in Studium, Lehre und Forschung in den letzten

drei Jahrzehnten im Zeichen des neoliberalen Paradigmas verbreitet wurden. Diese Prägungen müssen erst als „bloße“ Setzungen identifiziert und entkräftet werden, bevor Neues Platz findet, bevor die Erkenntnisse der interdisziplinären Glücksforschung auf fruchtbaren Boden fallen können und wirklich Eingang ins tägliche Handeln finden können.

> „Warum beschäftigten wir uns mit Glück und Zufriedenheit? ... Der Grund ist ganz einfach: Untersuchungen aus den Bereichen der Neurobiologie, der Psychologie und aus den Wirtschaftswissenschaften machen den Zusammenhang zwischen glücklichen bzw. zufriedenen Mitarbeiter und besseren wirtschaftlichen bzw. betriebswirtschaftlichen Ergebnissen vollkommen klar. ... Wir wissen mittlerweile sehr viel darüber, was Menschen glücklich macht. Wir wären dumm, diese Kenntnisse nicht zu gebrauchen.“ (Harvard Business Review, Januar/Februar 2012, S. 77)

In unserem Buch *Gesundes Führen mit Erkenntnissen der Glücksforschung* geht es in meinem Teil daher zunächst darum, zu zeigen, was einerseits „haltlose Annahmen“ sind und was andererseits der Stand der aktuellen Erkenntnisse der interdisziplinären Forschung in den Wirtschaftswissenschaften ist, um darauf aufbauend Empfehlungen für Management und Personalführung abzuleiten. Oder um mit den Worten der Bundeskanzlerin, die sie bei ihrer Rede zur Eröffnung der Tagung der Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften im August 2014 in Lindau gebrauchte, zu sprechen: Es geht darum Forschen im „luftleeren Raum“ von der „Realität“ zu unterscheiden.

Welche wichtige Rolle (mittlerweile) der Glücksforschung in der Ökonomik zukommt, macht das Eingangszitat von Ben Bernanke, der bis Ende Januar Chef der US-Zentralbank (Fed) war, aus dem Jahre 2012 deutlich. Das hat – allerdings schon vor längerer Zeit – bereits George Bernhard Shaw, Literaturnobelpreisträger des Jahres 1925, gesagt: „Ökonomie ist die Kunst, das Beste aus unserem Leben zu machen.“

Die Erkenntnisse der Glücksforschung haben gravierende Konsequenzen für die Politik und für die Unternehmen. Für den Einzelnen geht es um eine Rückbesinnung. Die Umsetzung der Erkenntnisse der Glücksforschung in der Politik und in den Unternehmen ist derzeit bereits im Gange.

Durch die Erkenntnisse der Glücksforschung erfährt auch die Position der Kirchen mittlerweile von anderen Wissenschaften eine starke Unterstützung.

Anfang 2013 hat der Ratsvorsitzende der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD), der bayerische Landesbischof Prof. Dr. Heinrich Bedford-Strohm, im evangelischen Sonntagsblatt einen Betrag zum Thema „Glaube und Glück“ veröffentlicht. Der Beitrag findet sich auch in dem Heft Sonntagsblatt THEMA »Glück – wie das Leben gelingt ... Das Magazin für engagierte Christen (Nr. 1/2013).

Der Ratsvorsitzende der EKD schreibt:

> „Sicher ist jedoch: Für die Suche nach Glück in unserer Zeit hat das Orientierungsangebot des christlichen Glaubens eine erstaunliche Bedeutung. ... Es ist inzwischen erwiesen, dass Gesellschaften dann glücklicher werden, wenn sie gerechter gestaltet sind. Nicht das absolute materielle Niveau entscheidet über die Zufriedenheit der Menschen, sondern die Frage, ob alle daran teilhaben oder ob manche davon ausgeschlossen sind. Interessanterweise sind auch die Reichen in egalitären Gesellschaften

> glücklicher als in solchen, die von großen Ungleichheiten geprägt sind. Es zeigt sich also, dass auch beim öffentlichen Eintreten der Kirchen für soziale Gerechtigkeit eine innere Verbindung zum Glücksthema zu identifizieren ist.“

Heinrich Bedford-Strohm ist auch der Herausgeber des Tagungsbandes *Glück-Seligkeit – Theologische Rede vom Glück in einer bedrohten Welt*, der zur gleichnamigen Tagung der Gesellschaft für Evangelische Theologie im Februar 2011 in Erfurt erschienen ist.

I Erkenntnisse

1 Was ist Glück (subjektives Wohlbefinden)?

Die Glücksforschung beschäftigt sich mit Glück im Sinne des Glücklichseins, also mit dem subjektiven Wohlbefinden und nicht mit dem „Glückhaben“, also dem Zufallsglück (z. B. der Wahrscheinlichkeit eines Lottogewinns).

Es gibt zwei Ausprägungen des subjektiven Wohlbefindens:

- „Emotionales“ Wohlbefinden: Gefühlslage im Moment, wobei es im Wesentlichen auf das Verhältnis zwischen positiven und negativen Gefühlen im Tagesdurchschnitt ankommt. Hier geht es um das Wohlbefinden, das Menschen erleben, während sie ihr Leben leben.

- „Kognitives“ Wohlbefinden: Grad der „Zufriedenheit“ mit dem Leben (Bewertung). Hier findet eine Abwägung zwischen dem, was man will (den Zielen, Erwartungen, Wünschen), und dem, was man hat, statt. Es geht also um das Urteil, das Menschen fällen, wenn sie ihr Leben bewerten, wobei es hier entscheidend auf die Ziele ankommt, die Menschen für sich selbst setzen.

Eine glückliche Person erfreut sich häufig (leicht) positiver Gefühle und erfährt seltener negative Gefühle im Hier und Jetzt und sieht einen Sinn in ihrem Leben, verfolgt also sinnvolle und realistische (Lebens-) Ziele.

Zur Datenerhebung werden in groß angelegten Umfragen Einzelne über ihre Lebenszufriedenheit (und zunehmend mittlerweile auch über ihr emotionales Wohlbefinden) befragt. Eines der am häufigsten verwendeten Datensätze ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), das seit 1984 als Längsschnittanalyse in Deutschland erhoben wird. Die Befragten haben z. B. die Möglichkeit, ihre Lebenszufriedenheit allgemein bzw. in speziellen Bereichen (Arbeit, Familie, …) jeweils auf einer Skala von 0 – 10 also von „ganz und gar unzufrieden“ bis „ganz und gar zufrieden“ zu bewerten.

2 Was sind die Quellen des subjektiven Wohlbefindens (sog. „Glücksfaktoren“)?

Die interdisziplinäre Glücksforschung hat sich intensiv mit der Frage beschäftigt, welche Faktoren für unser subjektives Wohlbefinden wichtig sind. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von den sog. Glücksfaktoren, die Quelle des subjektiven Wohlbefindens (des Nutzens) sind. Im Einzelnen wurden von der Glücksforschung folgende Faktoren identifiziert:

- Gelingende/liebevolle soziale Beziehungen (Partnerschaft, Familie, Freunde, Kollegen, Nachbarn, …);
- Physische und psychische Gesundheit;
- Engagement und befriedigende Erwerbs- und/oder Nichterwerbs-Arbeit;

- Persönliche Freiheit;
- Innere Haltung (im Hinblick auf Lebensziele/Prioritäten, Dankbarkeit, Optimismus, Vermeidung von sozialen Vergleichen, Emotionsmanagement, …) und Lebensphilosophie (Spiritualität, d. h. eine persönli che Suche nach dem Sinn des Lebens bzw. Religiosität);
- Mittel zur Befriedigung der materiellen (Grund-) Bedürfnisse und finanzielle Sicherheit.

Die größte Bedeutung haben hier die sozialen Kontakte. Aber auch die Arbeit an sich stellt einen wichtigen Glücksfaktor dar.

Wir brauchen Arbeit, da wir etwas Sinnvolles mit unserer Zeit anfangen wollen. Wir brauchen Arbeit, um Einkommen zu erwirtschaften. Arbeit schafft Möglichkeiten zur geistigen Weiterentwicklung. Arbeit vermittelt das Gefühl, gebraucht zu werden, stärkt unser Selbstvertrauen, schafft Identität und bietet soziale Kontaktmöglichkeiten.

3 Warum lohnt es sich, glücklich/zufrieden zu sein (bzw. zu werden)?

Wer etwas dafür tut, glücklicher zu werden, fühlt sich nicht nur subjektiv besser, sondern hat auch mehr Energie, ist kreativer, stärkt sein Immunsystem, festigt seine Beziehungen, arbeitet produktiver und erhöht seine Lebenserwartung. Die bekannte amerikanische Psychologin Sonja Lyubomirsky spricht hier von der lohnendsten Anstrengung im Leben. Hohe Werte beim subjektiven Wohlbefinden (emotional: Verhältnis positive zu negativen Gefühlen 3:1 und mehr in Tagesdurchschnitt; kognitiv: 8 und mehr auf der Skala von 0-10). Glücklich sein ist die Folge eines gelingenden Lebens, m. a. W. im Glücklichsein spiegelt sich/zeigt sich ein gelingendes Leben. Der Mediziner Tobias Esch schreibt in seinem Buch *Die Neurobiologie des Glücks – Wie die Positive Psychologie die Medizin verändert* (2. Auflage, Stuttgart u. a. 2014, S. 28) hierzu: „So *leben* glückliche Menschen *länger* (ein „glückliches Leben“ korreliert, je nach herangezogener Studie, mit einer um 5-10 Jahre höheren Lebenserwartung), sie werden seltener krank, erkranken weniger schwer und/oder werden schneller wieder gesund.“

4 Wie ist der Zusammenhang zwischen Glück/Zufriedenheit und Wirtschaftswachstum in den letzten Jahrzehnten in den westlichen Industrieländern

Im großen Stil betriebene weltweite Umfragen zur Zufriedenheit seit den 1960er Jahren haben gezeigt, dass es in den westlichen Industrieländern kaum einen Zusammenhang mehr zwischen einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts pro Kopf und der Lebenszufriedenheit („kognitives Wohlbefinden“) gibt.

Zum einen passen sich die Ansprüche und Ziele an die tatsächliche Entwicklung an, d. h. mit steigendem Einkommen steigen auch die Ansprüche, so dass daraus keine größere Zufriedenheit erwächst (sog. hedonistische Tretmühle). Zum anderen ist – sofern die materielle Existenz gesichert ist –, weniger das absolute Einkommen, sondern vielmehr das relative Einkommen – das heißt das eigene Einkommen im Vergleich zu anderen – für den Einzelnen entscheidend. Bei einem generellen Einkommensanstieg für alle: Es kommt einfach zu einer Erhöhung der sozialen Norm, so dass die Zufriedenheit nicht steigt, da alle mehr haben. Bei unterschiedlichen Einkommensveränderungen: Die Summe der Rangplätze in einer Volkswirtschaft ist fix – steigt einer auf, muss ein anderer absteigen – ein Nullsummenspiel.

II Konsequenzen für ...

1 ... für die (Wirtschafts-) Politik

Nach den Erkenntnissen der Glücksforschung führt nach der Befriedigung der materiellen Grundbedürfnisse mehr Materielles nicht mehr zu einer Erhöhung des subjektiven Wohlbefindens. In (West-) Deutschland dürfte diese Schwelle schon in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts erreicht worden sein. Nach Erreichen dieser Schwelle sollte sich die (Wirtschafts-) Politik daher nicht mehr am Ziel Wirtschaftswachstum, sondern einem breiten Zielkanon (Indikatorenset) orientieren.

> „Wir werden sogar mit Sicherheit dahin gelangen, dass zu Recht die Frage gestellt wird, ob es noch immer nützlich und richtig ist, mehr Güter, mehr materiellen Wohlstand zu erzeugen, oder ob es nicht sinnvoll ist, unter Verzichtsleistung auf diesen ‚Fortschritt‘ mehr Freizeit, mehr Besinnung, mehr Muße und mehr Erholung zu gewinnen.“ (Ludwig Erhard, Wohlstand für alle, 1957)

2011 hat die OECD ihren „Better Life Index“ vorgestellt, seit Anfang 2014 gibt es auch eine Homepage auf Deutsch (http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/). 2011 hat die OECD dazu auch die Studie „How’s life? Measuring Well-Being“ veröffentlicht. 2013 sind die OECD Guidelines on „Measuring Subjective Well-being“ und „How’s life? 2013“ erschienen. 2012, 2013 und im April 2015 ist der UN Happiness Report erschienen. Im Vorwort erwähnt („lobt“) der UN Report 2013 Bundeskanzlerin Angela Merkel und den britischen Premierminister David Cameron als weltweite Vorreiter für Well-being als Zielsetzung der (Wirtschafts-)Politik.

Die Bundesregierung ist gerade dabei, ein entsprechendes Indikatorenset zu erarbeiten. Der *Spiegel* (Nr. 1 vom 29.12.2014, S. 22–24) berichtet unter der Überschrift „Die Glückbringer“ über die Initiative der Bundesregierung: „Nun sind die Regierenden auf der Suche nach neuen Formaten, um die Bürger wieder stärker zu beteiligen. Und auf der Suche nach dem Glück. ... Kein Wunder, dass es im Kanzleramt bereits konkrete Erwartungen an die Nabelschau bei den Deutschen gibt. Lebensqualität (das Kanzleramt würde „Well-being“ oder „Wohlergehen“ bevorzugen, so der Spiegel, Anmerk. KR), so heißt es, sei nicht nur Wirtschaftswachstum. ‚Die Spannbreite reicht von einem glücklichen Familienleben über Freundschaften und Gesundheit und Bildung bis hin zu Beruf und angemessenem Einkommen‘, sagte Merkel im Juni (2014, Anmerk. KR).“

Die Bundesregierung lässt sich vom Behavioral Insights Institute der britischen Regierung beraten, das seit 2010 besteht. Zielrichtung dieser Beratung ist die Orientierung der Politik der Regierung an der Verbesserung des subjektiven Wohlbefindens (insbes. gemessen an der Zufriedenheit mit dem Leben) der Menschen, wofür die Erkenntnisse der interdisziplinären Glücksforschung zentral sind. Bei der Umsetzung der Politik wird allerdings das tatsächlich beobachtbare Verhalten der Menschen zugrunde gelegt, nicht ein angenommenes sowie dies in der Neoklassik der Fall sei. Bundeskanzlerin Angela Merkel hat explizit eine Einbeziehung der Erkenntnisse der Verhaltensökonomik gefordert: „Das heißt auch, wir sind uns gewiss, dass der Homo oeconomicus weit mehr ist als nur ein Wesen mit ökonomischen Daten, sondern dass Einflüsse der Verhaltensökonomie und vieles andere in eine für die Gesellschaft brauchbare Theorie einfließt.“

2 ... für die Unternehmen

a) Warum sollten sich Unternehmen um das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen kümmern?

- Verbesserung der betrieblichen Ergebnisse;
- Gesundheit der Beschäftigten;
- Demografische Entwicklung in Deutschland

- Imagegewinn (bzw. pure Notwendigkeit) um beim Gewinnen/Halten von MitarbeiterInnen konkurrenzfähig zu bleiben (Arbeitgeberbewertungsportale „Kununu“ –gehört zum Karriere-Netzwerk Xing – und „Jobvoting“) – Stichwort Employer Branding;
- wichtig für die Bereitschaft, freiwillig später in den Ruhestand zu gehen;

- Wertewandel in der Generation Y (der ab 1980 Geborenen) hin zu einem ganzheitlichen, zufriedenen/glücklichen Leben;
- Gesetzliche Vorgaben („Klarstellung“ im Arbeitsschutzgesetz § 5 Abs. 3, Nr. 6, wonach sich die Gefährdungsbeurteilung auch auf psychische Belastungen bei der Arbeit bezieht).

Allein aus betriebswirtschaftlichen Gründen, wegen der demografischen Entwicklung und aufgrund des Wertewandels der Generation Y werden sich schon in ganz naher Zukunft Unternehmen um das Glück, die Zufriedenheit ihrer MitarbeiterInnen kümmern müssen, wollen sie künftig im Wettbewerb nicht schlechte Karten haben. Eine überzeugende, wissenschaftlich basierte „Glücksstrategie“ wird schon bald zentraler Bestandteil eines erfolgreichen „Employer Branding“ (Arbeitgebermarkenbildung) sein.

b) Wo können die Unternehmen konkret ansetzen?

Zwei-Säulen-Konzept (Glücksstrategie) zur Steigerung des Wohlbefindens

In Säule 1 geht es um eine Sensibilisierung/Unterstützung der MitarbeiterInnen. Es geht um das Aufzeigen der Grunderkenntnisse aus der interdisziplinären Glücksforschung (Was ist Glück (Wohlbefinden)?, was bringt Glücklichsein?, was sind die Glücksfaktoren?, welche Bedeutung haben Arbeit und Geld?), und es wird dargelegt, was der/die Einzelne selbst tun kann (Glücksaktivitäten).

In Säule 2 geht es darum, wo die Unternehmen ansetzen können, um die Voraussetzungen für Wohlbefinden zu verbessern. Hier geht es um die Art der Führung, die Art der Arbeitsplatzgestaltung und um eine lebbare Work-Life-Balance.

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** – Glück und Zufriedenheit sind nicht teilbar

Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben meint vor allem eine Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf. Denn ohne eine hinreichende Work-Life-Balance lässt sich nachhaltig keine Zufriedenheit erzielen. Und darunter leiden letztlich auch die Arbeitsergebnisse.

- **Arbeitsplatzgestaltung**: Vom Job zur Berufung

Das Unternehmen kann die Voraussetzungen dafür schaffen, dass eine Arbeit als Berufung begriffen wird und es zu Flow-Erlebnissen kommt:

- Arbeitsanforderungen müssen quantitativ und qualitativ bewältigbar sein; es geht darum, Über- und Unterforderung zu vermeiden;
- MitarbeiterInnen müssen einen gewissen Einfluss auf den Arbeitsablauf haben;
- Arbeit muss eine Vielzahl von Talenten und Fertigkeiten erfordern;
- MitarbeiterInnen müssen eine bestimmte Aufgabe ganz, also vom Anfang bis zum Ende, erfüllen können;

- MitarbeiterInnen müssen das Gefühl haben, dass ihre Arbeit für andere Menschen eine Bedeutung hat, etwa durch Qualität und Nützlichkeit der Produkte, Umweltverträglichkeit, Ausbildungsbemühungen bei jungen Menschen, Unterstützung gesellschaftlicher Projekte im sozialen, wissenschaftlichen und kulturellen Bereich.

Flow-Aktivitäten sind im Wesentlichen dadurch gekennzeichnet, dass es sich um herausfordernde Tätigkeiten handelt, für die man besondere Geschicklichkeit braucht, die Aufmerksamkeit vollständig von dieser Tätigkeit gefesselt wird, die Ziele deutlich umrissen sind und eine unmittelbare Rückmeldung erfolgt, man alle unangenehmen Aspekte des Lebens vergessen kann, man voll in dieser Tätigkeit aufgeht und die Zeit dabei vergisst. Ist man im Flow, so geht das Arbeiten wie von selbst, man muss sich nicht ständig selbst anhalten (disziplinieren), um bei der Aufgabe zu bleiben.

- **Mitarbeiterführung** – ohne Führungsethik und soziale Kompetenz geht es nicht

Zentrale Bedeutung kommt der Mitarbeiterführung zu. Worum geht es im Einzelnen? Grundlegend ist eine ethikbewusste Führung. Unter ethikbewusster Führung ist die individuelle Selbstverpflichtung zu verstehen, fortgesetzt zwischen dem abzuwägen, was aus Sicht der eigenen Interessen am besten wäre, und dem, was mit Blick auf die berechtigten Interessen von anderen geboten ist. M. a. W. geht es also um ein Verhalten, das der Goldenen Regel folgt.

> Goldene Regel: „Was ihr wollt, dass euch die Leute tun sollen, das tut ihnen auch.“ (Matthäus 7,12) – Kant spricht vom kategorischen Imperativ

Die Goldene Regel gilt für alle Lebensbereiche, also auch und insbesondere für den Umgang miteinander in den Unternehmen. Ohne diese Verankerung, ohne eine solche „Führungsethik“, wird es schwer – spieltheoretisch gesprochen – Mitarbeiter zur Kooperation zu gewinnen, das heißt Engagement und Kreativität freizusetzen.

Konkret sollte eine Führungskraft Interesse am Wohlergehen zeigen, sich um den Mitarbeiter kümmern, ihn ernst nehmen, höflich sein und auf Höflichkeit bei Umgang der MitarbeiterInnen untereinander Wert legen und dies auch durchsetzen. Im Einzelnen geht es um:

- Informationen teilen;
- Leistungs-Feedback geben;
- Weiterbildung des einzelnen Mitarbeiters fördern;
- Vorbildfunktion der Führungskräfte ausfüllen;
- Entscheidungsspielräume schaffen;
- Teamarbeit und gutes Arbeitsklima fördern;
- Fairness zeigen;
- Anerkennung geben.

3 ... für den Einzelnen: Tipps für ein glückliches/res Leben

- (Realistische und werthaltige) Ziele setzen, d. h. eigene Prioritäten entwickeln und sich danach richten.

- Dankbarkeit üben (und dadurch die Welt realistischer wahrnehmen und seine Stärken herausfinden). Hilfreich ist hier ein Dankbarkeitstagebuch, in das man für eine gewisse Zeit 2-3 mal die Woche einträgt, welche drei positiven Erlebnisse sich in letzten 24 Stunden ereignet haben.
- Optimismus trainieren (Zuversicht durch Selbstwirksamkeit entwickeln – „Glas ist halb voll").
- Grübeleien und soziale Vergleiche vermeiden (eigene Ziele nicht entwerten).
- Hilfsbereitschaft stärken („Geben ist seliger denn nehmen").
- Soziale Kontakte vertiefen (Rücksicht zeigen, Anerkennung, Wertschätzung und Aufmerksamkeit (Empathie und aktives Interesse am Mitmenschen) schenken).
- Vergeben lernen (loslösen/ -lassen).
- Im Hier und Jetzt leben (Genießen, Achtsamkeit und Konzentration üben).
- Flow-Effekte suchen (Aufgehen in dem was man tut).
- Mit Religion und Spiritualität beschäftigen (Frage nach einem übergeordneten Sinn).
- Für den Körper sorgen.

Literaturempfehlung

Karlheinz Ruckriegel/Günter Niklewski/Andreas Haupt: *Gesundes Führen mit Erkenntnissen der Glücksforschung*, Haufe-Verlag, Freiburg November 2014.

Informationen rund um die interdisziplinäre Glücksforschung finden sich auch auf: www.ruckriegel.org.

Zum Autor

Prof. Dr. Karlheinz Ruckriegel lehrt Volkswirtschaftslehre an der Fakultät Betriebswirtschaft der TH Nürnberg. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Makroökonomik, insbesondere Geld- und Währungspolitik, Verhaltensökonomik (Behavioral Economics) und der interdisziplinären Glückforschung. Er ist beratend und als Vortragender bei Unternehmen und in der Politik tätig.

Kontakt: karlheinz.ruckriegel@th-nuernberg.de